

Pengaruh pola mutasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap motivasi kerja pegawai

Novitasari Eviyanti^{1✉}, Arief Rahmad Darmawan², Haryani³, Hendra Sanjaya Kusno⁴

¹Politeknik Negeri Semarang

^{2,3}STIE Dharmaputra Semarang

⁴Politeknik Negeri Balikpapan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pola mutasi terhadap motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dan stress kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Obyek penelitian ini adalah pegawai di KPPBC TMP C Ketapang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 40 responden, sampel yang diambil adalah seluruh anggota populasi dengan metode yang digunakan adalah sensus. Hasil pengujian pola mutasi terhadap motivasi kerja nilai hitung sebesar $2,705 > t \text{ tabel} = 2,021$. $\alpha = 0,05$ dengan angka signifikansi $0,010 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) bahwa pola mutasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai terbukti. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai adalah nilai t hitung sebesar $2,959 > t \text{ tabel} = 2,021$ dengan angka signifikansi $0,005 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai terbukti. Hasil pengujian pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja adalah nilai t hitung sebesar $-0,39 < t \text{ tabel} = 2,021$ dengan angka signifikansi $0,969 > \alpha = 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian pola mutasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di KPPBC TMP C Ketapang.

Kata kunci: Pola mutasi; stress kerja; lingkungan kerja; motivasi pegawai

The influence of mutation patterns, work environment and work stress on employee motivation

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of mutation patterns on employee motivation, work environment on employee motivation and work stress on employee motivation. The object of this research is employees at KPPBC TMP C Ketapang. This research is a quantitative research with an explanatory approach. The result of testing the mutation pattern on work motivation is a calculated value of $2.705 > t \text{ table} = 2.021$. $\alpha = 0.05$ with a significance value of $0.000 < \alpha = 0.05$ so that H_0 is rejected and H_a is accepted (significant). Thus hypothesis 1 (H_1) that mutation patterns have a positive effect on employee motivation is proven. The result of testing the influence of the work environment on employee motivation is a t-value of $2.959 > t\text{-table} = 2.021$ with a significance number of $0.000 < \alpha = 0.05$ so that H_0 is rejected and H_a is accepted (significant). Thus hypothesis 2 (H_2) that the work environment has a positive effect on employee motivation is proven. The results of testing the effect of work stress on work motivation is a t-value of $-0.39 < t \text{ table} = 2.021$ with a significance number $= 0.000 < \alpha = 0.05$ so that H_0 and H_a are rejected. Thus hypothesis 3 (H_3) that work stress has a negative effect on work motivation. Thus the mutation pattern, work environment and work stress affect the work motivation of employees at KPPBC TMP C Ketapang.

Key words: Mutation patterns; work stress; work environment; employee motivation

PENDAHULUAN

KPPBC TMP C Ketapang yang merupakan unit vertikal di bawah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai memiliki tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan, penegakan hukum, pelayanan dan optimalisasi penerimaan negara di bidang kepabeanan dan cukai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, menganggap bahwa salah satu unsur yang terpenting adalah pegawai atau sumber daya manusianya, yang merupakan penggerak roda organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional dan sebagai aset yang penting dalam melayani kebutuhan masyarakat dalam hal kegiatan kepabeanan dan cukai. Menurut Sastrohadiwirjo (2018:247) mutasi dapat dimaknai dengan sebuah kegiatan kepegawaian yang memiliki hubungan dengan pergantian fungsi, tanggung jawab, serta status dari tenaga kerja dari satu situasi kepada situasi lainnya yang bertujuan untuk memberikan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan secara mendalam serta sebagai wujud dari apresiasi atas prestasi kerja yang dilakukan dengan optimal terhadap perusahaan. Menurut Dewi (2021) disisi yang memiliki kenyamanan dengan pangkat dan tempat kerjanya mutasi merupakan sebuah hasil yang tidak diinginkan. Pada kejadian yang serupa untuk sejumlah tenaga kerja mutasi dianggap sebuah keberuntungan. Jika mutasi tersebut diinginkan maka akan mendorong motivasi pegawai, namun jika mutasi tersebut tidak diinginkan maka akan menurunkan motivasi pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh, salah satu parameter tingginya kinerja pegawai di suatu kantor dapat dilihat dari Nilai Kinerja Organisasi (NKO) kantor tersebut. Pengukuran tingkat capaian kinerja tersebut dihitung sesuai dengan konsep Balance Score Card (BSC). Nilai NKO diperoleh dari nilai dan bobot masing-masing perspektif yaitu Stakeholder Perspective, Customers Perspective, Internal Process Perspective dan Learning and Growth Perspective. Tingginya kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Dapat dibandingkan antara Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Ketapang tahun 2021 adalah sebesar 114,25%, sedangkan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang tahun 2021 adalah sebesar 114,33%. Kelihatannya memang sedikit selisihnya, namun hal ini menunjukkan, adanya kecenderungan pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Pegawai memiliki semangat dan kinerja yang baik jika memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi adalah tanggapan seorang pegawai terhadap serangkaian pernyataan yang dibuat oleh pegawai mengenai organisasi tersebut secara keseluruhan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Sitopu, et al., 2021). Sedangkan mutasi, merupakan suatu pembaharuan kedudukan atau pangkat atau lokasi atau wewenang yang dijalankan baik dengan model horizontal atau juga vertical (lewat promosi dan demosi) pada suatu perusahaan (Revida et al., 2022).

Beberapa jurnal telah membahas tentang pengaruh pola mutasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap motivasi kerja pegawai yang menunjukkan adanya kecenderungan pengaruh baik positif maupun negatif. Menurut Nurika (2017) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Husein Sastranegara Bandung" dijelaskan bahwa Dengan adanya mutasi jabatan diharapkan menjadi motivasi kerja yang lebih bagi setiap karyawannya dimana apabila karyawan tersebut di mutasi dari jabatannya hal tersebut dilakukan karena perusahaan berharap potensi dari karyawan tersebut bisa lebih berkembang. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Prasetyo et al., (2018), Rapareni (2020) dan Manalu (2021) menentukan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Dalam jurnal Amalia (2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendaparan Daerah Kabupaten Bulukumba", lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.

Sedangkan pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja dijelaskan Sugiarto (2020) dalam jurnalnya yang berjudul "Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan" bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, mutasi karyawan, lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh baik positif dan negatif bagi karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Penelitian menggunakan metode untuk mengumpulkan data dan mencari kebenaran sehingga kebenaran tersebut dapat dipertanggung jawabkan untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019) penelitian dengan metode kuantitatif eksplanatif ini dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa kejadian atau gejala ini terjadi. Gambaran dari metode penelitian ini adalah hubungan sebab akibat.

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan dan dilaksanakan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) C Ketapang yang berlokasi di Jl. M. Tohir No.26-27, Tengah, Kec. Delta Pawan, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat 78811.

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada KPPBC TMP C Ketapang yang berjumlah 40 orang, sampel yang akan diambil adalah seluruh anggota populasi dengan metode yang digunakan adalah sensus.

Uji Hipotesis

Uji t (t test) digunakan untuk menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria yang digunakan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak dan Ha diterima;

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak;

Jika angka signifikansi $< \alpha = 0,05$ maka Ho ditolak Ha diterima; dan

Jika angka signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka Ho diterima Ha ditolak.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut (Djarwanto, 2011):

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Motivasi Kerja X1: Mutasi Pegawai X2: Lingkungan Kerja X3: Stress Kerja

β : Koefisiensi Regresi e : Error / Residu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson	R tabel ($\alpha = 0,05$)	Status
Pola Mutasi (X1)	X1.1	0,390	0,304	Valid
	X1.2	0,709	0,304	Valid
	X1.3	0,625	0,304	Valid
	X1.4	0,549	0,304	Valid
	X1.5	0,785	0,304	Valid
	X1.6	0,683	0,304	Valid
	X1.7	0,380	0,304	Valid
	X1.8	0,673	0,304	Valid
	X1.9	0,335	0,304	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,541	0,304	Valid
	X2.2	0,402	0,304	Valid

Variabel	Indikator	Pearson	R tabel ($\alpha = 0,05$)	Status	
	X2.3	0,627	0,304	Valid	
	X2.4	0,821	0,304	Valid	
	X2.5	0,880	0,304	Valid	
	X2.6	0,926	0,304	Valid	
	X2.7	0,627	0,304	Valid	
	X2.8	0,699	0,304	Valid	
	X2.9	0,572	0,304	Valid	
	X2.10	0,701	0,304	Valid	
	Stress Kerja (X3)	X3.1	0,526	0,304	Valid
		X3.2	0,557	0,304	Valid
X3.3		0,409	0,304	Valid	
X3.4		0,721	0,304	Valid	
X3.5		0,495	0,304	Valid	
X3.6		0,514	0,304	Valid	
X3.7		0,514	0,304	Valid	
X3.8		0,605	0,304	Valid	
X3.9		0,510	0,304	Valid	
X3.10		0,436	0,304	Valid	
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,751	0,304	Valid	
	Y2	0,788	0,304	Valid	
	Y3	0,646	0,304	Valid	
	Y4	0,688	0,304	Valid	
	Y5	0,609	0,304	Valid	
	Y6	0,495	0,304	Valid	
	Y7	0,453	0,304	Valid	
	Y8	0,570	0,304	Valid	
	Y9	0,659	0,304	Valid	
	Y10	0,768	0,304	Valid	

Dalam menentukan kesimpulan untuk uji validitas yaitu dengan uji 2 sisi dengan signifikan 0,05 dimana jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dapat dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah responden 40 orang, dan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh $r \text{ tabel}$ sebesar 0,3044, sedangkan $r \text{ hitung}$ dilihat dari tabel Corrected item-Total Correlation.

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan $r \text{ hitung}$ dan $r \text{ tabel}$. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Standart	N of Items
Pola Mutasi	0,733	0,70	9
Lingkungan Kerja	0,852	0,70	10
Stress Kerja	0,718	0,70	10
Motivasi Kerja	0,817	0,70	10

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha atau $r \text{ hitung}$ untuk variabel pola mutasi (X1), stress kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi pegawai (Y) semuanya lebih besar dari 0,70 ($r \text{ standar}$) maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696a	.484	.441	3,19688

Tabel diatas menunjukkan bahwa angka Adjusted R Square sebesar 0,441. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu pola mutasi (X1), stress kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 44,1 % sedangkan sisanya sebesar 55,9 % dipengaruhi oleh variabel / faktor lain di luar model.

Uji F

Tabel 4.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	345,680	3	115,227	11,275	,000b
Residual	367,920	36	10,220		
Total	713,600	39			

Tabel diatas menunjukan nilai F hitung 11,275 > F tabel = 2,45. dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian adjusted R2 dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi ini layak untuk digunakan.

Analisis Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan Tabel 4.38. Tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi (Beta) $\beta_1 = 0,380$, $\beta_2 = 0,420$ dan $\beta_3 = -0,005$. Hasil analisis menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif ($\beta_1 = 0,380$) dan signifikan (sig.= 0,010) terhadap motivasi kerja pegawai. Sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin efektif pola mutasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai KPPBC TMP C Ketapang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi (2021) yang berjudul “Pengaruh Mutasi dan Rotasi Terhadap Motivasi Kerja PT. Tunggal Perkasa Plantation” menunjukkan hasil mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Hasil analisis menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif ($\beta_2 = 0,420$) dan signifikan (sig. = 0,005) terhadap motivasi kerja pegawai. Sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin nyaman dan menyenangkan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai pada Kantor KPPBC TMP C Ketapang. Hal ini sesuai dengan jurnal Amalia (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Bulukumba” menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,631.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai KPPBC TMP C Ketapang.

SIMPULAN

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pola mutasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap motivasi kerja pegawai KPPBC TMP C Ketapang. Dari hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel mutasi terhadap motivasi kerja ditunjukkan nilai hitung sebesar 2,705 > t tabel = 2,021 dengan angka signifikansi 0,010 < α = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel mutasi atau $\beta_1 = 0,380$ (positif), maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin efektif pola mutasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai KPPBC TMP C Ketapang.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel mutasi terhadap motivasi kerja ditunjukkan nilai hitung sebesar 2,959 > t tabel = 2,021 dengan angka signifikansi 0,005 < α = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H2) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel mutasi atau $\beta_2 = 0,420$ (positif), maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin nyaman dan menyenangkan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai pada Kantor KPPBC TMP C Ketapang.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel stress kerja terhadap motivasi kerja ditunjukkan nilai hitung sebesar $-0,39 < t \text{ tabel} = 2,021$ dengan angka signifikansi $= 0,969 > \alpha = 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
- Dewi, S., & Yanto, H (2021). Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Good Corporate GOVERNANCE, Terhadap Pengungkapan Corporate Social Resposinbility. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 19.1: 64-78.
- Manalu, D. (2021). Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1), 40–56.
- Rapareni, Y. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap motivasi kerja Karyawan/ti di Divisi SDM PT PSP. *Jurnal EKOBIS (Kajian Ekonomi Dan Bisnis)*, 3(2), 78–96.
- Revida, E., Banjrnahor, A.R., Lie, D., Purba, S., Ambarita, M.H., Silalahi, M., Hasibuan, A., Makmur, M., Sianipar, J.H, dan Ismail, M. (2022). *Manajemen Kinerja SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Sugiarto, A. Nanda, A.W. 2020. Stres Kerja : Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol 9 No 2
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA